

### Kritischer Kulturassimilator Deutschland für chinesische Teilnehmende

Polfuß, Jonas

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Polfuß, J. (2012). Kritischer Kulturassimilator Deutschland für chinesische Teilnehmende. *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 11(17), 27-48. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-452902>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

# Kritischer Kulturassimilator Deutschland für chinesische Teilnehmende

*Critical culture assimilator Germany for Chinese  
participants*

Jonas Polfuß

Doktorand der Sinologie und  
Dozent für Interkulturelle  
Kommunikation am Institut für  
Sinologie und Ostasienkunde an  
der Westfälischen Wilhelms-Uni-  
versität Münster

## *Abstract (Deutsch)*

*Der vorliegende Artikel stellt einen Kulturassimilator für chinesische Teilnehmende mit Deutschland als Zielland vor. In sieben Fallbeispielen werden authentische Situationen aus dem chinesisch-deutschen Alltag vorgestellt, die von den Teilnehmenden mithilfe von jeweils vier Antwortmöglichkeiten zu interpretieren sind. Die Antworten werden sodann einzeln erläutert. Anders als in der üblichen Ratgeberliteratur schließt hieran noch eine kritische Betrachtung der Beispiele und der Erklärungen an.*

*Der Hintergrund der jeweiligen Situation wird aus chinesischer und deutscher Perspektive interkulturell beleuchtet und die Anwendbarkeit der Trainingsform für das interkulturelle Lernen diskutiert. Die Untersuchung trägt dem wachsenden Bedarf an interkultureller Orientierung für chinesische Studierende in Deutschland Rechnung. Sie berücksichtigt auch den Wandel (alltags-)kultureller Gewohnheiten sowie die häufig vernachlässigten Phänomene der Hyperkorrektur durch interkulturelles Training.*

*Stichworte: Kulturassimilator Deutschland, chinesische Studierende, interkulturelles Training, interkulturelle Ratgeberliteratur*

## *Abstract (English)*

*This article introduces a culture assimilator for Chinese participants whose country of destination is Germany. Authentic situations of Chinese-German everyday life are presented in seven case examples, which are to be interpreted by the participants with the help of four possible answers. In the next step, the answers are explained in detail. Unlike in typical self-help literature, the examples and explanations are then followed by a critical discussion.*

*The background of each situation is analyzed interculturally from both Chinese and German perspectives and the applicability of this training method for intercultural learning is assessed. The present study meets the growing demand for the intercultural orientation of Chinese students in Germany, taking into account the changing (everyday) cultural habits and the frequently ignored phenomena of hypercorrection through intercultural training.*

*Keywords: culture assimilator Germany, Chinese students, intercultural training, intercultural self-help literature*

# 1. Einleitung

## 1.1. Chinesische Studierende in Deutschland

Chinesische Studierende stellen in Deutschland die größte Gruppe ausländischer Studierender dar, für das Jahr 2010 wurden 22.779 gezählt, was 12,6 % der Gesamtanzahl ausmacht (DAAD 2011:33<sup>1</sup>). Die Abbruchquote von Studierenden aus dem Ausland ist in den letzten Jahren zwar gesunken, liegt mit 50 % aber weiterhin sehr hoch (ebd.:50<sup>2</sup>). Deutschland ist bei Studierenden aus China unter anderem aus dem Grund beliebt, weil hier keine oder nur geringe Studiengebühren erhoben werden. Der Studienort hält aber auch unerwartete Schwierigkeiten für chinesische Studierende bereit. Viele müssen sich von der englischen auf die deutsche Sprache umstellen, es gilt ebenso, die im Vergleich mit den chinesischen Verhältnissen ungewohnte Selbstständigkeit an der deutschen Universität zu meistern. Das soziale Leben muss neu strukturiert werden und darüber hinaus können finanzielle Probleme das Studentenleben erschweren. An einigen Universitäten gibt es mittlerweile Programme für Studierende aus dem Reich der Mitte, in denen den Neuankömmlingen zum Beispiel durch Tutorenbetreuung persönliche Hilfestellung angeboten wird. Ferner bemühen sich die Robert Bosch Stiftung und das Deutsche Studentenwerk seit dem Jahr 2010 mit einem Trainee-Programm darum, Chinesinnen und Chinesen das Studium in Deutschland zu erleichtern. Ein konkretes Ziel von diesen und ähnlichen Programmen besteht darin, die Sensibilität für kulturelle Unterschiede zu erhöhen. Dass es Studierenden aus China noch immer schwer fällt, sich in Deutschland einzuleben, lässt sich auf sprachliche wie auch auf interkulturelle Hürden zurückführen. Sie bedauern etwa, dass es sehr schwer sei, Freundschaften mit Deutschen aufzubauen. Mangelnde soziale Kontakte zu Muttersprachlern können mitunter dazu führen, dass das Deutsch-Niveau der chinesischen Studierenden nach wenigen Monaten in Deutschland niedriger liegt, als bei der Ankunft, da

man sich davor in China noch intensiver mit der Sprache des Ziellands beschäftigt hatte. Dies hat wiederum negative Folgen für das Studium, die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und gegebenenfalls Nebentätigkeiten in Deutschland.

Neben der Betreuung durch Tutoren oder Tutorinnen und der Teilnahme an interkulturellen Seminaren besteht eine Möglichkeit, sich auf die Kultur des Studienortes vorzubereiten, darin, Ratgeberliteratur zu konsultieren. Schriftliche China-Ratgeber für Deutsche verfügen bereits über eine längere Entwicklungsgeschichte, die im Folgenden überblickshaft besprochen wird.

## 1.2. Interkulturelle Ratgeber für China und Deutschland

Seit den 1990er-Jahren wurde eine Reihe von Ratgebern für Deutsche verfasst, die planen, nach China zu reisen, um dort zu studieren, kurz- und langfristig als Angestellte zu arbeiten oder ein eigenes Unternehmen zu gründen. Es gibt Ratgeber, die innerhalb von nur 30 Minuten einen Überblick für den Auslandseinsatz geben möchten (Jing 2006), aber auch spezialisierte Handbücher, die auf bestimmte Aspekte wie etwa Marketing in China eingehen (z. B. Tank 2006). In einer vergleichenden Analyse einer Auswahl an China-Ratgebern wurden bereits diverse Gemeinsamkeiten und Problemfelder aufgezeigt, die dieser Literatur innewohnen (Poerner 2009). Auch sind in den letzten Jahren zahlreiche akademische Arbeiten zum Thema verfasst worden, die Einzelaspekte von deutsch-chinesischen Kooperationen behandeln oder den Fokus auf bestimmte Märkte oder Produkte legen (Shi 2003, Dünn 2007, Kreiling 2010, u. a.).

Die Ratgeber für wirtschaftliches Engagement in China beschreiben in der Regel bestimmte Teilbereiche der chinesischen Geschäfts- und Alltagskultur. Die Lektüre soll der Leserschaft ermöglichen, einen ersten Eindruck zu gewinnen, und sie in die Lage versetzen, mit verbreiteten Kulturunterschieden umzugehen, etwa Konflikte zu ver-

meiden oder zu lösen und Beziehungen erfolgreich zu managen. Je nach Ausprägung des Ratgebers gilt es, durch die Beherrschung interkultureller Soft Skills beruflich und wirtschaftlich erfolgreich zu agieren. Der Wert dieser Ratgeberliteratur wird unterschiedlich eingeschätzt. Die Qualität kann entsprechend den Erfahrungen der Schreibenden und der Aktualität der Informationen deutlich variieren. Aufgrund der Konkurrenz zwischen verschiedenen Büchern liest man nicht selten in der Einleitung, wodurch sich das vorliegende Werk von anderen hervorhebe, obwohl sich die Grundstrukturen letztlich sehr ähneln.

Was das interkulturelle Training im Selbststudium und in Seminargruppen betrifft, hat sich gezeigt, dass die Verwendung von Fallbeispielen in sogenannten Kulturassimilatoren die interkulturellen Fähigkeiten deutlich verbessern kann.<sup>3</sup> Damit wird der Leserschaft und – bei Anwendung im Unterricht – den Studierenden eine Reihe von Lösungsmöglichkeiten angeboten, die in verschiedenem Maß vielversprechend sind, um eine interkulturelle Problemsituation zu meistern. In China-Ratgebern wird diese Methode bisher seltener gewählt. *Beruflich in China* (Thomas/ Schenk / Heisel 2008) ist eine sehr nennenswerte Ausnahme.<sup>4</sup> Wie der Titel andeutet, geht es vornehmlich darum, Nicht-Chinesen und insbesondere Deutsche auf einen beruflichen Aufenthalt in China vorzubereiten. Die Szenen erscheinen sehr realistisch und die Lösungsmöglichkeiten regen zum Nach- und Umdenken an, anstatt den interkulturellen Zeigefinger zu erheben. Ähnliches lässt sich auch für das jüngst erschienene Buch *Fit für Studium und Praktikum in China* feststellen (Weidemann / Tan 2010), das sich vornehmlich an deutsche Studierende richtet, die einen Aufenthalt im Reich der Mitte planen.

In die andere Richtung, das heißt für chinesische Studierende, Angestellte und Wirtschaftsakteure, die nach Deutschland kommen, ist bisher weit- aus weniger gearbeitet worden.

Die stetig wachsende Zahl der Studierenden aus China an deutschen Universitäten sowie die steigende Attraktivität des deutschen Lebens- und vor allem Wirtschaftsstandorts sprechen jedoch dafür, interkulturelle Ratgeber und Trainingsmaterial mit dem Ansatz des Kulturassimilators auch für das Studium und Leben in Deutschland zu erarbeiten. Die umfangreiche China-Ratgeberliteratur für Deutsche mit ihren Vorzügen und Entwicklungsfeldern kann dafür als lehrreiches Beispiel dienen.<sup>5</sup>

### **1.3. Kulturassimilator Deutschland für chinesische Teilnehmende**

Im vorliegenden Artikel wird ein Kulturassimilator für Chinesinnen und Chinesen vorgestellt, die während des Studiums in China mit Deutschen zu tun haben oder – und darauf liegt der Schwerpunkt – in Deutschland studieren. Eine solche Arbeit liegt in deutscher Sprache noch nicht vor, auch eine chinesische Arbeit, die diesem Ansatz folgt, ist dem Autor nicht bekannt.<sup>6</sup>

Die Situationen, die dem Training zugrunde liegen, stammen in leicht abgewandelter Form aus Interviews mit 15 chinesischen Studierenden, die in Deutschland zwischen zwei Monaten und acht Jahren für Studium und Arbeit verbracht haben. Es wurden diejenigen Situationen für die Fallbeispiele ausgewählt, die mehrfach von den Interviewten angesprochen wurden und auch mit den eigenen Erfahrungen des Autors in Deutschland und China übereinstimmen. Weitere Interviews und Umfragen wurden durchgeführt, um die Ergebnisse der Einzelinterviews zu bestätigen und den erstellten Kulturassimilator zu testen. Den Interviewten – chinesischen und deutschen Studierenden, Lehrenden und Angehörigen der freien Wirtschaft – sei an dieser Stelle herzlich für ihre Offenheit, Geduld und konstruktive Kritik gedankt.<sup>7</sup>

Die sieben Fallbeispiele mit Anhang lassen sich grob anhand der Beteiligten unterscheiden, mit denen die Studierenden aus China interagieren. In den

ersten vier Situationen handelt es sich um deutsche Studierende (2.1.-2.4.), in den folgenden zwei Szenen um deutsche Lehrende (2.5.-2.6.) und in der letzten Situation um den Vertreter eines deutschen Unternehmens (2.7.).

Zum einen besteht das Ziel dieser Untersuchung darin, Angehörigen der chinesischen Kultur den Einstieg in den deutschen Kulturraum zu erleichtern. Zum anderen zielen die kritischen Bemerkungen im Anschluss an die Fallbeispiele mit Erklärungen darauf ab, den wissenschaftlichen und praktischen Wert dieser Form des interkulturellen Trainings zu diskutieren. Bereits hier sei darauf hingewiesen, dass sich in Kulturassimilatoren und Ratgebern gewisse Verallgemeinerungen nicht vermeiden lassen. Wenn also auf den nächsten Seiten von Gewohnheiten *der Deutschen* oder der Praxis *in China* die Rede ist, gibt dies lediglich die begründete Hoffnung wieder, mit der Beschreibung einen großen Teil der angesprochenen Gruppe oder Region zu erfassen. Im Fazit des Artikels werden die Konsequenzen derartiger Pauschalisierungen für das interkulturelle Lernen erneut aufgegriffen.

## 2. Kulturassimilator

### 2.1. Das schwierige Party-Gespräch

#### 2.1.1. Situation

Nur wenige Wochen, nachdem die chinesische Germanistik-Studentin Jun in Deutschland angekommen ist, wird sie von einer Kommilitonin zur Einweihungsfeier eines Freundes eingeladen. Auf der Feier unterhält sie sich in kleiner Runde mit neuen Bekanntschaften. Noch bevor sich Jun näher vorstellen kann, befragt sie eine Studentin zur Situation der Menschenrechte in China. Da ihr das Thema beim Kennenlernen auf einer Party unpassend erscheint, versucht Jun, das Gespräch in eine andere Richtung zu lenken. Ein außenpolitisch besonders interessierter Student interpretiert das jedoch als Verteidigung der Lage in China – er pocht darauf, das

Ganze nun gemeinsam auszudiskutieren. Jun wird die Situation zunehmend unangenehm, bis sie sich unter einem Vorwand entschuldigt und verschwindet. Der nächsten Einladung zu einer Party folgt Jun aufgrund der schlechten Erfahrung nicht mehr.

#### 2.1.2. Erklärungsversuche

- a) Jun ist auf der Feier nicht willkommen, weil sie nicht direkt von den Gastgebern eingeladen wurde und kaum jemanden der Gäste kennt. Das kritische Gesprächsthema ist nur ein Vorwand, um Jun dies vor Augen zu führen.
- b) In Deutschland ist es sehr üblich, sich über die Diskussion kritischer Themen kennenzulernen. Wenn man den gleichen Standpunkt hat, kann man eine Freundschaft eingehen, wenn dies nicht der Fall ist, bricht man das Gespräch ab.
- c) Bei einer studentischen Feier über politische Fragen zu streiten ist in Deutschland durchaus normal. Dass viele Deutsche die chinesische Regierung ablehnen, hängt auch mit der sehr kritischen China-Berichterstattung in Deutschland zusammen.
- d) Studierende aus China werden in Deutschland häufig für Spione gehalten, weshalb man mit Fragen zur Regierung herausfinden will, ob man es mit einem Spitzel zu tun hat oder nicht.

#### 2.1.3. Bewertung

- Zu a) Einladungen über Bekannte sind nichts Ungewöhnliches in Deutschland; dass dies die Motivation für die kritische Diskussion darstellt, erscheint demnach unwahrscheinlich.
- Zu b) In Deutschland zeigt sich in Gesprächen wie diesem grundsätzlich ein stärkeres politisches Bewusstsein als in China, kritische Themen sind in der Tat ein Teil der Diskussionskultur – besonders in Kreisen politisch interessierter Studierender. Man



muss aber keinesfalls immer die gleiche Meinung haben, um sich mit jemandem anzufreunden.

Zu c) Kritische Themen in Bezug auf China sind in den deutschen Medien sehr präsent, in der Schul- ausbildung spielt China hingegen kaum eine Rolle. Das wirkt sich auch auf die China-Bilder der deutschen Studierenden aus. Dies erscheint in Kombination mit dem ersten Teil von b) als Antwort stimmig.

Zu d) Tatsächlich gibt es einige deutsche Medien, die diesen Eindruck vermitteln wollen, doch führt dies noch nicht zu einem generellen Misstrauen gegenüber allen Studierenden aus China. Dass auf einer studentischen Party versucht wird, chinesische Spione zu enttarnen, kommt sicher nur äußerst selten vor.

#### 2.1.4. Lösungsansätze

Oft bemerken chinesische Studierende in Deutschland, dass ihre kritischen Gesprächspartner nicht ausreichend informiert seien, während die deutsche Seite bemängelt, dass die chinesische Seite nicht kritisch genug sei. Für die beschriebene Situation auf der Party ist es für die chinesische Seite wichtig zu wissen, dass derartige Fragen in der Regel nicht persönlich gemeint sind. Häufig handelt es sich einfach um Neugierde der Deutschen, zu erfahren, *wie es in China wirklich ist*, und nicht darum, das chinesische Gegenüber zu kränken, obwohl dies bei diesen Themen leicht passieren kann.

Manche der chinesischen Befragten gaben an, in solchen Gesprächen bestimmte Phrasen als Antworten zu verwenden, um nicht zu sehr auf eine unliebsame Thematik eingehen zu müssen. Andere bevorzugten, sich an die deutsche Diskussionskultur anzupassen, die kritischen Themen zu diskutieren und sich zu bemühen, dabei auch auf die Wissenslücken der deutschen Gesprächspartner hinzuweisen.

In jedem Fall bietet es sich an, derartige Gespräche nicht per se als ein persönliches Streitgespräch zu interpretieren. Grundsätzlich ist es in Deutschland kein Problem, den Gesprächspartner freundlich darauf hinzuweisen, dass man (in einer bestimmten Situation) nicht gerne über politische Angelegenheiten sprechen möchte.

#### 2.1.5. Besprechung des Beispiels

Nicht nur von chinesischer Seite wird die direkte Art der Deutschen beklagt, doch kann diese in deutsch-chinesischer Kommunikation besonders leicht zu Konflikten führen. In China sind beim Kennenlernen aus deutscher Sicht vermeintlich triviale oder auch zu intim erscheinende Fragen nach Alter, Familienstand, Beruf, Verdienst u. ä. üblich, mit denen Interesse für das Gegenüber gezeigt wird. Dagegen versucht man in Deutschland beim Kennenlernen von ausländischen Bekanntschaften oft, dieses Interesse auszudrücken, indem man die eigenen Kenntnisse zum Heimatland des Gegenübers vorstellt. Das geschieht in China auch, doch werden Deutsche dort vornehmlich für den Fußball, VW und Bier gelobt, während Chinesen und Chinesinnen in Deutschland – unter anderem aufgrund der eben genannten Einflüsse durch die Medien – häufiger auf kritische Themen angesprochen werden.<sup>8</sup> Für die chinesische Seite kann eine solche Frage bereits einen Gesichtsverlust bedeuten, wie im Fallbeispiel deutlich wird.

Dass in Deutschland die Mainstream-Medien häufig über aus deutscher Sicht suboptimale Verhältnisse in China berichten, ist das Ergebnis einer Untersuchung der Heinrich-Böll-Stiftung mit dem Titel *Die China-Berichterstattung in den deutschen Medien* (Richter / Gebauer 2010).<sup>9</sup> Freilich liegen oftmals nicht nur verschiedene Kommunikationsmuster und (durch Medien beeinflusste) Bilder der Fremde zwischen den Gesprächsteilnehmenden vor, sondern sind auch unterschiedliche, divergierende Wertevorstellungen anzutreffen, die in solchen Situationen zu Konflikten führen können. Die Aufgabe eines interkulturellen Ratgebers wird hier jedoch darin gesehen, Kommunikation zu er-

leichtern und gegenseitiges Verständnis zu fördern, und nicht darin verstanden, politische Meinungen zu bilden oder zu verändern.

## 2.2. Die Einladung zum Glühwein

### 2.2.1. Situation

Nach einem gemeinsamen Seminar geht Hong mit seinen neuen Kommilitonen auf den Weihnachtsmarkt, um noch einen Glühwein zu trinken. Hong bietet an, die anderen Studierenden einzuladen, doch fragen die ihn verwundert: „Was gibt es denn zu feiern?“ Hong ist durch die Frage verwirrt und weiß nicht, was er darauf antworten soll. Die Studierenden bezahlen den Glühwein dann alle getrennt. Zuhause angekommen, fragt Hong seinen deutschen Zimmernachbarn, wo, wann und wie man in Deutschland andere einlädt.

### 2.2.2. Erklärungsversuche

- a) In Deutschland bezahlen immer alle getrennt ihre Rechnung. Das gilt für einen Restaurantbesuch von einem Pärchen wie auch für ein gemeinsames Getränk in der Gruppe.
- b) Wenn jemand neu in einer Gruppe ist, dann wird diese Person beim ersten Treffen immer von den anderen eingeladen. Dies als Neuankömmling selbst zu übernehmen wäre unhöflich gegenüber der Gruppe.
- c) In der Regel bezahlt man in größeren Gruppen wie der im Beispiel genannten einzeln. Wenn es einen besonderen Anlass gibt, beispielsweise einen Geburtstag oder eine bestandene Prüfung, dann lädt manchmal auch eine Person die Gruppe zu einem Getränk ein.
- d) Man kann die anderen in solch einer Situation einladen, wenn mehrere Runden Glühwein für alle gekauft werden. Wenn dann alle einmal für die Gruppe bezahlen müssen, ist es gerecht aufgeteilt.

### 2.2.3. Bewertung

- Zu a) In Deutschland wird häufig getrennt bezahlt, gegenseitige Einladungen sind aber auch keine Seltenheit. Grundsätzlich kann man in Deutschland problemlos einzeln mit der Bedienung abrechnen, wenn man in der Gruppe in eine Bar oder in ein Restaurant geht. Bei einem romantischen Dinner würde eine getrennte Abrechnung meist unpassend wirken.
- Zu b) Es gibt keine festen Regeln dieser Art. In Unternehmen gibt man jedoch manchmal einen Einstand. Das heißt, dass – ganz im Gegensatz zur Erklärung b) – der Neuankömmling die neue Kollegschaft zu einem kleinen Snack oder Umtrunk einlädt, damit sich alle besser kennenlernen können. Unter Studierenden ist das in der Universität aber nicht üblich. In einer studentischen Wohngemeinschaft könnte es hingegen dazu kommen.
- Zu c) Diese Antwort spiegelt recht genau die Praxis in Deutschland wider. Es kann hier sogar passieren, dass man von den Bekannten direkt aufgefordert wird, *einen auszugeben*, also aufgrund eines freudigen Ereignisses die anderen auf ein Getränk einzuladen.
- Zu d) Es ist zwar keine grundsätzliche Regel, kommt aber ebenso häufig vor, dass man sich mit dem Bezahlen wie beschrieben abwechselt, wenn mehrfach etwas in der Gruppe gekauft wird. Die Antworten c) und d) sind beide passend.

### 2.2.4. Lösungsansätze

Wie die Bewertungen gezeigt haben, ist es nicht ganz einfach, sich in der jeweiligen Situation richtig zu verhalten. Hinzu kommt, dass diese Gewohnheiten von Person zu Person unterschiedlich sein können. In Deutschland – wie auch andernorts – kann man mitunter

auf sehr spendable oder sparsame Mitmenschen treffen.

Wenn man sich nicht ganz sicher ist, wer nun bezahlen wird, spricht nichts dagegen, jemanden aus der Gruppe danach zu fragen. Falls man vermutet, eingeladen zu werden, aber nicht fordernd erscheinen möchte, kann man mit dem Herausholen der Brieftasche andeuten, selbst bezahlen zu wollen. Die einladende Person wird dann die Einladung noch einmal deutlich formulieren. Die in China üblichen (gespielten) Streitereien um das Bezahlen der Rechnung sind in Deutschland nicht verbreitet.

Die hier angegebenen Hinweise geben einen Leitfaden an die Hand, um sich in der ersten Zeit in Deutschland zu orientieren. Mit der Zeit entwickelt man meist auch selbst ein Gefühl, wie man sich in solchen Situationen angemessen verhält.

### 2.2.5. Besprechung des Beispiels

Ein gemeinsamer Besuch eines Restaurants oder Cafés kann in Deutschland und China eine wichtige soziale Funktion erfüllen. Insbesondere in China wird ein gemeinsames Essen gerne dafür genutzt, um sich besser kennenzulernen, bevor man zum Geschäftlichen oder Beruflichen übergeht. Völlig unangemessen wäre es in China, dass die deutsche Seite die Rechnung ganz oder nur in Teilen übernimmt, wenn die chinesische als Gast- oder Arbeitgeber auftritt. Im freundschaftlichen Kreis kommt es mitunter zu lebhaften Diskussionen oder sogar kleinen Rangeleien darüber, wer nun die Bezahlung übernimmt, obwohl letztendlich gewiss geschaut wird, dass die Rechnung auf lange Sicht ausgeglichen bleibt.

Mittlerweile ist es in China unter jungen Leuten auch üblich, getrennt zu bezahlen, was als AA *zhi* 制 bezeichnet wird. Jedoch wird dann nicht getrennt mit der Bedienung abgerechnet. Vielmehr bezahlt zuerst eine Person aus der Gruppe. Erst im Anschluss werden die Kosten aufgeteilt und an das Gruppenmitglied zurückgezahlt (vgl. Kuan / Häring-Kuan 2010:227f.). Im beruflichen Kontext und im offiziellen,

gesellschaftlich stärker normierten Rahmen wird aber weiterhin für die gesamte Gruppe bezahlt.

Wegen der unterschiedlichen Gewohnheiten in Ost und West kommt es bisweilen zu Verwirrung bei chinesischen Studierenden, die gerade in Deutschland angekommen sind. Das Beispiel entstammt einem Interview mit einer chinesischen Studentin. Noch komplizierter wird es, wenn sich eine Deutsche mit China-Erfahrungen an das chinesische Model anpassen will, die Chinesin aber bereits die deutschen Regeln anwendet. Gerade diese Formen der Kontrakkorrektur sollten frühzeitig thematisiert werden, da sie leicht zu Missverständnissen führen können.<sup>10</sup>

## 2.3. Die Verabredung zum gemeinsamen Lernen

### 2.3.1. Situation

Meimei hat ihre Freizeit während der ersten Monate in Deutschland vor allem mit den anderen Chinesinnen im Wohnheim verbracht. In der Mensa kommt sie dann eines Tages mit der deutschen Sinologie-Studentin Jana ins Gespräch. Die beiden verstehen sich trotz kleinerer Verständigungsprobleme auf Anhieb sehr gut. Jana erzählt Meimei von ihren vielen Prüfungen, Meimei schwärmt vom chinesischen Essen, das sie irgendwann zusammen kochen sollten. Jana schlägt abschließend vor, sich am gleichen Tag der nächsten Woche zum Lernen zu treffen, halb zwei sei doch eine gute Zeit dafür. Bevor sie getrennte Wege gehen, tauschen die beiden Handy-Nummern aus. Jana verabschiedet sich mit den Worten „Bis nächste Woche Mittwoch dann“ und ergänzt einige Sätze, von denen Meimei nur „...sonst melde ich mich noch einmal...“ deutlich verstehen kann. Meimei wartet nun ein paar Tage darauf, dass Jana den Termin nochmals bestätigt, wie es in China auch üblich wäre.

Da sie bis Dienstag nicht angerufen hat, geht Meimei davon aus, dass Jana wegen der Prüfungen zu beschäftigt ist. Als am Mittwoch um viertel vor zwei ihr Telefon klingelt und Jana ungeduldig fragt,



wo sie denn bleibe, bekommt Meimei einen kleinen Schock. Warum hatte Jana sich denn nicht mehr gemeldet?

### 2.3.2. Erklärungsversuche

a) Jana hat unerwartet doch noch Zeit für ein Treffen gefunden und gehofft, Meimei würde wieder zufällig in der Mensa sein. Der Prüfungsstress führt dazu, dass sie am Telefon etwas gereizt klingt.

b) Jana hat mehrfach versucht, bei Meimei anzurufen, diese aber nicht erreichen können. Sie ist dann davon ausgegangen, dass es bei dem Termin bleiben wird.

c) Eigentlich hat Jana keine Lust auf das Treffen mit Meimei, will aber nicht unfreundlich sein. Mit dem späten Anruf versucht sie, ihr schlechtes Gewissen zu beruhigen, ohne dass sie sich noch mit Meimei treffen muss.

d) In Deutschland besitzt im Normalfall auch eine einmalige Terminabsprache Gültigkeit, wenn niemand den Termin frühzeitig absagt oder verlegt. Jana hat sich danach gerichtet.

### 2.3.3. Bewertung

Zu a) Aus Janas Anruf geht eindeutig hervor, dass sie von der gemeinsamen Verabredung ausgegangen ist, ein Zusammenhang mit irgendeiner Prüfung ist hier nicht erkennbar.

Zu b) Da Meimei die ganze Woche auf den Anruf gewartet hat, erscheint es unwahrscheinlich, dass Jana sie mehrfach verpasst haben könnte. Wäre Jana davon ausgegangen, dass der Termin feststeht, hätte sie ohnehin nicht mehr bei Meimei anrufen müssen.

Zu c) Angesichts der Tatsachen, dass Meimei und Jana sich so gut verstanden haben und die Verabredung Janas Vorschlag gewesen ist, klingt es wenig plausibel, dass

Jana das Treffen nun auf diese Weise absagen könnte.

Zu d) In der Tat sind Abmachungen dieser Art in Deutschland ausreichend, um als feste Verabredung zu gelten. Sobald Treff- und Zeitpunkt abgesprochen sind, müssen Termine normalerweise nicht nochmals bestätigt werden.

### 2.3.4. Lösungsansätze

Das Missverständnis im Fallbeispiel beginnt mit Janas Erklärung beim Abschied. Offenbar hat sie lediglich gesagt, dass sie sich nochmals melden werde, wenn etwas dazwischenkomme. Meimei hat dies in der Aufbruchsstimmung nicht richtig verstanden und ist dann von der chinesischen Gewohnheit ausgegangen, Terminabsprachen immer zu bestätigen. Um eine derartige Verwirrung zu vermeiden, reicht vermutlich die Kenntnis aus der Antwort d). Im Zweifelsfall kann in Deutschland ein Termin nach einer Vereinbarung wie der im Fallbeispiel als abgemacht gelten. Wer sich nicht ganz sicher ist, sollte am besten noch einmal nachfragen, damit niemand umsonst warten muss.

### 2.3.5. Besprechung des Beispiels

Die Deutschen sind berühmt und berüchtigt für ihren Hang zur Pünktlichkeit (Gelfert 2005:35). Auch ihre Vorliebe, Aktivitäten in Beruf und Freizeit mit Terminen zu versehen, wurde vielfach bemerkt (Schroll-Machl 2011:121ff.). Für interkulturelle Begegnungen zwischen deutscher und chinesischer Seite hat dies auch und insbesondere in der Geschäftswelt eine große Bedeutung. Unterschiedliche Vorstellungen von Zeitplänen und Terminen bergen ein Konfliktpotenzial, was in der Ratgeberliteratur zu Recht betont wird (Zinzius 2007:125, Kotte/Li 2008:84ff., Rothlauf 2009:358f., u. a.).

Im privaten Bereich kommt es ebenso zu Missverständnissen, die gerade im Prozess des Kennenlernens negative Folgen haben können. Es ist keine Seltenheit, dass deutsche Studierende während der ersten Monate in China aufgrund eines

nicht bestätigten Termins vergeblich auf ihre Verabredung warten (vgl. Weidemann / Tan 2010:94ff.). Gerade bei informellen Treffen stellt eine erste, noch vage Vereinbarung keine unumstößliche Abmachung dar.

Erwähnung verdienen in diesem Zusammenhang die Antworten einiger chinesischer Interviewter. Chinesische Studierende, die erst seit kurzem in Deutschland waren, wiesen mehrfach verwundert darauf hin, dass die Deutschen es doch in Wahrheit nicht immer so genau mit der Pünktlichkeit nähmen.

Die unbewusste Beeinflussung durch eine ursprünglich fremde Alltagskultur stellte eine chinesische Interviewpartnerin fest, die viele Jahre in Deutschland gelebt hatte. Als sie einige Wochen in der chinesischen Heimat verbrachte, begannen ihre Freundinnen sie mit ihrer dort befremdlichen Eigenschaft aufzu ziehen, auch in der Urlaubszeit für alles und jeden Termine festlegen zu wollen.

Ein chinesischer Interviewter, der ebenfalls einige Jahre fernab der Heimat Peking verbracht hatte, bekam den in China durch die steigende Mobilität verstärkten Trend, Termine zu bestätigen, zu spüren, als er sich während eines Heimataufenthalts mit Vertreterinnen einer Universität treffen wollte. Er wartete erst vergeblich am vereinbarten Treffpunkt und rief dann die chinesischen Kolleginnen an. Diese erklärten ihm, dass er sich noch einmal hätte melden sollen. Auf seine Erwiderung, er sei doch auf dem Weg von Deutschland nach China gewesen, hieß es, dass man heutzutage doch auch unterwegs mit dem Handy E-Mails versenden würde.

## 2.4. Der wortkarge Assistenzlektor

### 2.4.1. Situation

Huang Wei studiert an einer kleinen Fremdsprachen-Universität in Nordchina die deutsche Sprache und gehört zu den besten Studierenden. Viele Deutsche gibt es an der Universität nicht, weshalb sich Huang Wei besonders freut, als er hört, dass ein Student aus Köln als neuer Assistenzlektor an die

Universität kommen wird. Erst drei Wochen nach dessen Ankunft findet Huang Wei endlich die Möglichkeit, den Deutschen anzusprechen. Dafür hat er einige höfliche Sätze auf Deutsch vorbereitet, die er nun feierlich und ein wenig aufgeregt vorträgt. Er stellt sich dem neuen Assistenzlektor vor, geht kurz auf seinen Hintergrund ein und fragt dann freundlich, ob man sich nicht als Sprachpartner gegenseitig beim Lernen helfen könne. Der Deutsche antwortet nur mit einem knappen „Nein, gerade nicht“ und lässt Huang Wei enttäuscht stehen. Der macht sich zurück auf den Weg ins Wohnheim, wo er seinen chinesischen Kommilitonen aufgebracht von der reservierten Abfuhr erzählt. Alle fragen sich nur eines: Was war mit dem Deutschen los?

### 2.4.2. Erklärungsversuche

- a) Der Assistenzlektor hat an diesem Tag offenbar keine gute Laune. Darüber hinaus hat er schon so viele Anfragen von Studierenden bekommen, dass er langsam davon genervt ist.
- b) Da er gerade erst in China angekommen ist und zuvor noch nicht dort war, leidet der Assistenzlektor an der Zeitumstellung und hat sich zudem noch nicht richtig im chinesischen Umfeld eingelebt.
- c) Huang Wei hat sich bei seiner Vorstellung sprachlich nicht klar genug ausgedrückt, der Deutsche hat nur wenig davon verstanden, will aber nicht unhöflich sein und dem Gesprächspartner dies direkt sagen.
- d) In Deutschland reicht in solchen Situationen eine kurze Antwort. Höflichkeiten werden zwischen Fremden nicht ausgetauscht, wenn man kein Interesse an einem Angebot wie dem im Fallbeispiel hat.

### 2.4.3. Bewertung

- Zu a) Schlechte Laune als Grund für die knappe Antwort, die auch in Deutschland unhöflich erscheinen würde, klingt sehr plausibel. An kleinen Universitäten

sind ausländische Studierende für Sprachtandems zwar sehr begehrt, in nur drei Wochen sollte der Deutsche aber noch nicht übermäßig viele Anfragen erhalten haben.

Zu b) Drei Wochen nach dem Ortswechsel spielt die Zeitumstellung in der Regel keine große Rolle mehr. Je nach Vorbereitung und Einstellung kann die Phase des Einlebens von Deutschen in China aber auch länger andauern.

Zu c) Da der chinesische Student zu den besten der Universität gehört und genug Zeit hatte, sich auf das Gespräch vorzubereiten, sollte die inhaltliche Botschaft angekommen sein, wenngleich sie vielleicht nicht in akzentfreiem Deutsch vorgetragen wurde.

Zu d) Es stimmt, dass man sich in Deutschland gelegentlich mit wenigen Freundlichkeiten begnügt und ein Nein unvermittelt formuliert werden kann. Eine so dürftige Antwort wie die des Assistenzlektors, der entweder nicht in bester Stimmung war, sich noch nicht ganz eingelebt hat oder schlichtweg nicht zu den höflichsten Zeitgenossen gehört, ist aber keinesfalls die Regel.

#### 2.4.4. Lösungsansätze

Wer sich selbst schon einmal darauf begeben hat, weiß sicher, dass die Suche nach einem guten Sprachtandem sehr mühsam sein kann. Unterschiedliche Interessen und Lernmethoden können dazu führen, dass es einige Zeit dauert, bis sich die richtige Konstellation gefunden hat. Hier lohnt es sich aber, Geduld zu haben. Wenn man auf jemanden wie im Fallbeispiel trifft, sollte man sich das Desinteresse des Gegenübers nicht zu Herzen nehmen. Es werden sich bestimmt noch andere finden, mit denen man gemeinsam lernen kann. Mittlerweile gibt es zur Not auch Online-Angebote, die einen elektronischen Sprachtausch ohne räumliche Bindung ermöglichen, wie zum Beispiel *The Mixxer – Language Exchange Com-*

*munity for Everyone* vom Dickinson College (Online abrufbar unter URL: <http://www.language-exchanges.org>).

Wie schon in der Bewertung d) erklärt wurde, können Deutsche manchmal aufgrund ihrer direkten Art, eine Ablehnung zu formulieren, kühl oder unhöflich wirken. Dies ist in den meisten Fällen ebenso wenig persönlich gemeint wie das Kritische in der deutschen Diskussionskultur. Einige der chinesischen Befragten erklärten, sich anfangs an der direkten Art der Deutschen gestoßen zu haben, nach einer Zeit aber auch die Vorteile des schnellen Auf-den-Punkt-Kommens schätzen gelernt zu haben. Andere gaben an, sich auch nach mehreren Jahren in Deutschland nicht daran gewöhnt zu haben.

#### 2.4.5. Besprechung des Beispiels

Kaum ein deutsch-chinesischer interkultureller Ratgeber verzichtet darauf, die unterschiedlichen Umgangsformen zu behandeln, die im Fallbeispiel angesprochen werden (Thomas/Schenk/ Heisel 2008:90ff., Kuan / Häring-Kuan 2010:208f., Weidemann/Tan 2010:153ff., u. a.). Insbesondere im interkulturellen Vergleich fällt der Gegensatz zwischen der Direktheit in der deutschen und dem Umweghaften in der chinesischen Ausdrucksweise auf (für eine grafische Umsetzung siehe Liu 2009:11f.).

Natürlich wäre es zu viel der Pauschalierung zu behaupten, Chinesinnen und Chinesen könnten nicht Nein sagen. Eine Ablehnung ohne jede Umschweife auszudrücken kann aber aus chinesischer Perspektive zu einem Gesichtverlust des Bittstellenden führen (vgl. Zinzius 2007:43ff.). Aus diesem Grund würde man sich in China in einer mit der Sprachtandem-Suche vergleichbaren Situation darum bemühen, das Gesicht der Fragenden zu wahren, indem man eine tröstende Erklärung oder eine freundliche Entschuldigung ergänzt. Dies kann wiederum leicht zu anderen Missverständnissen führen, wenn Deutsche die chinesische Art des indirekten Ausdrückens nicht zu deuten wissen.

In diesem Kontext ist dann eine verbreitete Form der Überkorrektur zu beobachten, wenn Ausländer die in Deutschland verbreitete Direktheit in übertriebenem Maß anwenden. Hier kann es leicht zu Konflikten kommen, falls die deutsche Seite eigentlich ein hohes Maß an Höflichkeit von der chinesischen erwartet. Weiterhin kann auch hier die Kontrakorrektur eine Rolle spielen, sollten beide Seiten sich jeweils an die andere Kultur anpassen wollen: die deutsche also übertrieben vorsichtig und die chinesische übermäßig direkt auftritt. So würden sich beide Seiten gleichermaßen wundern, was sie interkulturell denn falsch gemacht haben könnten.

## 2.5. Das Geschenk nach der Vorlesung

### 2.5.1. Situation

Ma Guang studiert an einer deutschen Universität im zweiten Semester VWL. Von seinem ersten Heimaturlaub in China bringt er reichlich Geschenke mit, die er an die neuen Bekannten und Freunde in Deutschland verteilen möchte. In einem Gespräch mit ihm hat einer seiner deutschen Professoren von chinesischem Tee geschwärmt, sodass Guang eine Packung von der besten Sorte für ihn mitgebracht hat. Schaden könne so eine kleine Aufmerksamkeit ja nicht. Die Tee-Packung sieht sehr edel aus und Ma Guang freut sich schon auf das begeisterte Gesicht des Beschenkten. Nach dem Unterricht, als die meisten Studierenden bereits den Seminarraum verlassen haben, geht er zum Professor, um das Präsent zu überreichen. Der Professor lächelt jedoch nur etwas gezwungen und schaut verlegen zu den im Raum verbliebenen Studierenden hinüber. Er murmelt einige Worte des Dankes, möchte das Geschenk aber partout nicht annehmen. Ma Guang ist verduzt und nimmt das Geschenk wieder mit. Als er am Nachmittag am Büro des besagten Professors vorbeikommt, klopft er kurzerhand an, um es noch einmal zu versuchen. Jetzt sieht der Professor schon freundlicher aus und nimmt den Tee tatsächlich an. Er bittet Ma Guang dann jedoch

nachdrücklich, ihm keine weiteren Geschenke mehr zu machen. Ma verlässt das Büro verunsichert.

### 2.5.2. Erklärungsversuche

- a) Geschenke werden in Deutschland in der Regel nur unter vier Augen überreicht, weil die Atmosphäre dann persönlicher ist und auch kein Neid entstehen kann.
- b) Geschenke für Professorinnen und Professoren sind in Deutschland nicht üblich. Speziell vor den Augen der anderen Studierenden könnten die Beschenkten befürchten, dass dadurch ein falscher Eindruck entsteht.
- c) Der Professor sieht das Geschenk als willkommene Bestechung. Er möchte es annehmen, will aber sichergehen, dass es keine Zeugen gibt, die ihn belasten könnten. Im Büro fühlt er sich unbeobachtet.
- d) Der Professor ist in Wahrheit gar kein Freund von chinesischem Tee. Er nimmt ihn schlussendlich nur deshalb an, weil dem Studenten dies offenbar sehr wichtig ist.

### 2.5.3. Bewertung

- Zu a) Diese Gewohnheit ist in Deutschland so nicht verbreitet. Intime Geschenke zwischen Vertrauten werden wohl seltener in der Öffentlichkeit überreicht, dies trifft aber nicht auf die Personen im Beispiel zu.
- Zu b) Es ist korrekt, dass Geschenke an Professoren im Betreuungsverhältnis in Deutschland eher unüblich sind. Genau genommen können Geschenke an verbeamtete Professoren sogar rechtlich problematisch sein, da sie – je nach Umfang, Situation und Regelung der Universität – als Bestechung gewertet werden könnten. Es ist nicht auszuschließen, dass die möglichen Beobachter den Beschenkten an diese Tatsache erinnert haben.

Zu c) Leider kommt es auch in Deutschlands Universitäten zu Fällen von Bestechung. Ob eine Packung Tee ausreicht, um einen Professor zu bestechen, ist aber sehr fraglich. Seine dringende Bitte, ihm keine weiteren Geschenke zu machen, spricht ebenso dafür, dass der Professor nicht bestechlich ist.

Zu d) Nichts weist darauf hin, dass der Professor seine Vorliebe für chinesischen Tee nur vorgetäuscht haben sollte. Demgegenüber ist es vorstellbar, dass er den Tee am Ende angenommen hat, um den Studenten nicht zu enttäuschen. Diese letzte Erklärung klingt zusammen mit Bewertung b) als Antwort plausibel.

#### 2.5.4. Lösungsansätze

Wie in Bewertung b) geschrieben steht, ist die Annahme von Geschenken in dieser Situation aus rechtlicher Sicht schwierig. Das Überreichen könnte also negative Konsequenzen für die Beschenkten haben. Ohnehin sind Geschenke an Lehrende in Deutschland grundsätzlich weit weniger verbreitet, als das in Chinas Schulen und Universitäten der Fall ist.

Eine Möglichkeit für Studierende, die in Deutschland ohne Bestechungsinteressen ihrer Dankbarkeit Ausdruck verleihen und weder sich noch das beschenkte Lehrpersonal in eine kritische Situation bringen möchten, besteht darin, ein Geschenk erst nach Beendigung des Betreuungsverhältnisses zu überreichen. Als Privatperson hat niemand etwas zu befürchten, wenn ein derartiges Präsent überreicht wird.

Für die Situation des Fallbeispiels böte es sich alternativ an, die gesamte Gruppe auf eine Tasse Tee einzuladen, wenn sie denn nicht zu groß ist. Gelegentlich bringen in der letzten Sitzung vor Weihnachten die Studierenden Gebäck mit, um sich im Unterricht auf die Feiertage einzustimmen. Dies könnte eine gute Gelegenheit sein, um den Tee mit den Studierenden und dem Professor zu teilen.

#### 2.5.5. Besprechung des Beispiels

Die Geschenkkultur in China ist sehr ausgeklügelt, was sich auch darin zeigt, dass sie in der Ratgeberliteratur ausführlich besprochen wird (Jing 2006:77f., Zinzius 2007:104ff., Kotte/ Li 2008:15, u. a.). Anlässe, Gegenstände und Rituale der Geschenkkultur können sich stark unterscheiden. In Deutschland zählt beispielsweise das Auspacken in Gegenwart der Schenkenden noch zum Ritual, in China ist dies hingegen seltener der Fall – es wird dort eventuell als unkultiviert betrachtet (z. B. Kotte / Li 2008:15).

Das Beispiel stammt aus einem Interview mit einem chinesischen Studenten. Ein anderer Interviewter berichtete davon, dass er kurz nach seiner Ankunft in Deutschland zu einer Feier der Studenten in der Nachbarwohnung eingeladen wurde. Als Geschenk brachte er eine Flasche Sonnenblumenöl mit, was zu einiger Belustigung führte. Dies ist in China, wie neuerdings auch etwa Milch, ein beliebtes Geschenk, in Deutschland hingegen recht ungewöhnlich. Umgekehrt wären das in Deutschland übliche Brot und Salz bei einer Einweihungsfeier in China keine klar verständliche Gabe.

Das Fallbeispiel stellt selbst für Deutsche eine komplizierte Situation dar. Sie entstammt einem Bereich der Alltagskultur, der auch aus deutscher Sicht nicht klar ausformuliert ist. Es kommt im Alltag natürlich vereinzelt vor, dass eine derartige Aufmerksamkeit übergeben wird, was dieses Verhalten nicht bewerten soll. Ohne dem Professor des Fallbeispiels Bestechlichkeit vorwerfen zu wollen, wäre es konsequenter gewesen, das Geschenk auch im Büro nicht anzunehmen. Denn wenngleich vermutet wird, dass er sich damit lediglich freundlich gegenüber dem chinesischen Studenten zeigen wollte, sendete seine Aktion doch irritierende Signale.

Die Worte eines Ratgebers müssen hier sehr vorsichtig gewählt werden. Eine unmittelbare Handlungsanweisung lässt sich für derartige Situationen nicht geben, da von Fall zu Fall entschieden werden muss. Je nach Zielgruppe müsste



zuvor auch recherchiert werden, welche Geschenke im jeweiligen Bundesland und an der jeweiligen Universität erlaubt sind, womit noch nicht geklärt wäre, ob die beschenkte Person sich tatsächlich über solche Aufmerksamkeiten von Studierenden freut.

## 2.6. Die Professorin im WG-Zimmer

### 2.6.1. Situation

Nach ihrem ersten Jahr als Master-Studentin in Deutschland stellt Aihua einen Kontakt zwischen ihrer Professorin in China und ihrer deutschen Betreuerin, Professorin Schmidt, her. Sie einigen sich darauf, dass die chinesische Professorin Jing für einen kurzen Forschungsaufenthalt nach Deutschland kommen wird. Da Professorin Schmidt jedoch unerwartet ein neues Projekt übernehmen muss, das viel Zeit in Anspruch nehmen wird, überlässt sie Aihua die Verantwortung für die Organisation des Forschungsaufenthalts. Aihua kennt sich nicht allzu gut mit der Universitätsadministration aus, möchte aber auch nicht ihre deutsche Betreuerin belasten. Sie versucht bei der Planung ihr Bestes, kommt aber nur schleppend voran. Ihrer Professorin gegenüber gibt sie sich dennoch optimistisch. Wenige Wochen vor der geplanten Ankunft merkt Aihua, dass sie ohne Hilfe von Professorin Schmidt keines der begehrten Zimmer im Wohnheim für ausländische Gäste bekommen kann. Ihre deutsche Professorin ist jedoch einige Tage nicht zu erreichen. Als sie wieder im Haus ist und den notwendigen Antrag unterschrieben hat, erfährt Aihua, dass kein Zimmer mehr im gewünschten Wohnheim frei ist. Ein Hotelzimmer, so erklärt ihr dann Professorin Schmidt, könne sich das Institut beim besten Willen nicht leisten. Ohnehin sei sie davon ausgegangen, dass die Reise von der chinesischen Seite finanziert werde. Ihr tue das Ganze nun auch wirklich sehr leid, sie könne aber nichts machen. Aihua ist am Boden zerstört. Ihr bleibt nichts anderes übrig, als die Professorin vorerst in ihrem WG-Zimmer unterzubringen und selbst bei einer Freundin zu übernachten. Was war denn bloß schiefgegangen?

### 2.6.2. Erklärungsversuche

- a) An vielen deutschen Universitäten müssen Aufenthalte wie im Beispiel sehr langfristig geplant werden. Wer zu spät einen Gastaufenthalt oder die Finanzierung dafür plant, muss damit rechnen, dass das Vorhaben aus administrativen Gründen scheitert.
- b) Professorin Schmidt ist von Anfang an davon ausgegangen, dass Professorin Jing bei Aihua wohnen würde. Aus diesem Grund kann sie überhaupt nicht verstehen, warum plötzlich ein Hotelzimmer benötigt wird. Die Finanzen sind nur eine Ausrede.
- c) Gastforschende aus dem Ausland müssen in Deutschland ihre Reise und Unterbringung immer selbst bezahlen. Es gibt keine Förderungen oder Budgets dafür.
- d) Professorin Schmidt hat überhaupt kein Interesse am Besuch der chinesischen Professorin. Sie hat gehofft, dies mit der Abgabe der Organisation deutlich gemacht zu haben. Die Weigerung, das Hotel zu bezahlen, ist der Beweis dafür.

### 2.6.3. Bewertung

- Zu a) Diese Erklärung ist völlig korrekt. Für das Scheitern im Fallbeispiel gibt es aber noch einen weiteren, wohl noch wichtigeren Grund.
- Zu b) Eine Gastprofessorin bei einer Studentin unterzubringen wäre äußerst ungewöhnlich, es sei denn, man hätte dies vorher so geplant, was die Studentin dann natürlich gewusst hätte.
- Zu c) Dies stimmt in dieser Form nicht. Deutsche Universitäten finanzieren durchaus den Aufenthalt von ausländischen Forschenden. Auch gibt es dafür verschiedene staatliche Förderungen – etwa vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD).

Zu d) Nichts deutet darauf hin, dass die deutsche Professorin grundsätzlich kein Interesse am Besuch gehabt haben könnte. Ihr Interesse scheint aber begrenzt gewesen zu sein, ansonsten hätte sie sich wohl stärker für den Gast eingesetzt. Dass im Fallbeispiel der Aufenthalt so unglücklich verlaufen ist, liegt aber größtenteils an der Kommunikation der Beteiligten.

#### 2.6.4. Lösungsansätze

In der Bewertung d) wurde erklärt, dass vor allem die Kommunikation für das Scheitern des Gastaufenthalts verantwortlich ist. Angesichts der Informationsslage aus der Situationsbeschreibung hätten die deutsche Professorin und die chinesische Studentin sich besser absprechen müssen. Fraglos hätte die Deutsche die Organisation besser betreuen können, hier seien aber vor allem Hinweise für die Studentin mit der schweren Aufgabe gegeben.

Ein grundsätzlicher Ratschlag für eine derartige Organisationsaufgabe besteht darin, die Planung möglichst transparent zu halten und Probleme früh und offen anzusprechen. In Deutschland wird in der Regel erwartet, dass man sich bei Schwierigkeiten an die Verantwortlichen in höherer Position wendet, während dieses kritische Feedback in China auch als Kritik an den Anweisungen von oben gedeutet werden könnte. Zudem wäre es für die chinesische Studentin ratsam gewesen, der deutschen Professorin zu erklären, was ein Gast aus China erwartet, wenn er nach Deutschland kommt. Dies war der Deutschen offensichtlich nicht klar. In Deutschland ist es nicht verbreitet, Gäste so umfassend wie in China zu betreuen. Nicht zuletzt sei auf das International Office oder Auslandsamt hingewiesen, über das alle großen Universitäten in Deutschland verfügen. Hier erhält man leicht nützliche Tipps für den Austausch und die Unterbringung von Gastforschenden.

#### 2.6.5. Besprechung des Beispiels

Gastfreundlichkeit wird sowohl in China als auch in Deutschland groß-, jedoch nicht immer gleich geschrieben. Während man in Deutschland selbst bei Gästen eine gewisse Selbstständigkeit voraussetzt, sich diesen auch nicht zu sehr aufdrängen möchte, gehört eine enge Betreuung in China traditionell zum guten Ton (z. B. Kuan / Häring-Kuan 2010:210ff.).

Ein klassisches Beispiel der interkulturellen Fehlkommunikation in Bezug auf Gastfreundschaft erzählt von einem chinesischen Gast, der am deutschen Flughafen vergeblich auf die Abholung wartet. Beide Seiten waren von der eigenen Gewohnheit ausgegangen. Mittlerweile kommt es immer seltener zu solchen Missverständnissen, da der Austausch zwischen Ost und West stark zugenommen hat. Das obige Fallbeispiel stammt jedoch aus einem Bericht jüngeren Datums, wenngleich es leicht abgeändert wurde.

An chinesischen Universitäten erscheint es oft selbstverständlicher, sich um ausländische Gäste zu kümmern, da die dortige Betreuungskultur grundsätzlich ausgeprägter ist. Auch kann die Organisation zumindest aus der Perspektive der Gäste manchmal weniger bürokratisch als in Deutschland vonstattengehen. Erwähnenswert ist an dieser Stelle noch der im Beispiel anklingende Aspekt der Finanzierung des ausländischen Besuchs. An chinesischen Universitäten ist es aufgrund der oben genannten Esskultur sehr üblich, für offizielle Gäste – je nach Anlass und Bedeutung der Delegation – ein großes bis pompöses Bankett zu organisieren. Auch bei kleineren Anlässen bittet man gerne zu Tisch und lädt die Gäste wie selbstverständlich ein. In der Regel zahlt dies das Institut beziehungsweise die Universität, wobei meist einfach im Nachhinein eine Rechnung eingereicht wird.<sup>11</sup> Bei Konferenzen kommt es auch oft vor, dass sich an den wissenschaftlichen Teil noch ein touristisches Programm anschließt, das ebenfalls die Gastgeber finanzieren. Diese Gastfreundlichkeit kann zu großen Kopfschmerzen auf deutscher Seite führen, wenn dann ein Gegen-

besuch ansteht. In Deutschland ist es bekanntlich weitaus schwieriger, diese Aktivitäten zu finanzieren, weshalb hier Professorinnen und Professoren sogar in die eigene Tasche greifen, um ihren Gästen aus China das Gefühl zu geben, ebenso willkommen zu sein.

## 2.7. Das Bewerbungsgespräch mit Tücken

### 2.7.1. Situation

Chen hat erst vier Bewerbungen für ein Praktikum verschickt, da kommt schon die erste Einladung zum Bewerbungsgespräch per E-Mail. Als er seinem Flurnachbarn Jan davon erzählt, bietet der ihm an, das Gespräch gemeinsam zu proben. Chen freut sich über die Hilfe und am nächsten Abend üben sie zusammen. Jan gibt Chen anschließend sehr ausführliche Tipps, wie man sich in Deutschland verhalten solle, obwohl er nicht wie Chen VWL studiert. Er erklärt, dass vor allem Chens zurückhaltende Art nachteilig sein könne. Er solle doch selbstbewusster auftreten, ruhig auch kritische Fragen stellen. Darüber hinaus sei es angebracht, die eigenen Stärken hervorzuheben, die höflichen Floskeln könne er sich hingegen sparen. Chen freut sich über die praktischen Hinweise und verinnerlicht sie in den nächsten Tagen. Am Tag des Bewerbungsgesprächs fühlt er sich gut vorbereitet. Das Gespräch läuft nicht schlecht, doch als er zwei Tage später einen Anruf bekommt, weiß er nicht, wie ihm geschieht. Der Bereichsleiter, den er beim Vorstellungsgespräch kennengelernt hat, erklärt ihm, dass man sich für einen anderen Bewerber entschieden habe. Chens Qualifikationen seien zwar optimal für den Job, sein aggressives Auftreten beim Treffen habe hingegen keinen guten Eindruck hinterlassen. Chen verabschiedet sich höflich, legt auf und seufzt voller Enttäuschung. Hätte er etwa nicht auf Jan hören dürfen?

### 2.7.2. Erklärungsversuche

a) Chens Qualifikationen sind nicht ausreichend für die Praktikumsstelle, der Mitarbeiter am Telefon möchte

dies jedoch nicht direkt aussprechen. Diese Ausreden sind in Deutschland nicht ungewöhnlich.

b) Da Jan nicht wie Chen VWL studiert, sind seine Hinweise nicht hilfreich. In Deutschland unterscheiden sich die Bewerbungsgespräche und -verfahren in verschiedenen Branchen vollständig voneinander.

c) Jans Tipps sind zwar grundsätzlich richtig, er hat aber nicht daran gedacht – und sich nicht vergewissert – wie Chen sie umsetzen würde. Im Bewerbungsgespräch tritt Chen dann leider zu aggressiv auf, was eigentlich nicht seine Art ist.

d) Chen ist für die Praktikumsstelle gänzlich überqualifiziert. Der Bereichsleiter ist durch Chens überraschende Fähigkeiten eingeschüchtert und will sich keine Konkurrenz ins Haus holen.

### 2.7.3. Bewertung

Zu a) In Deutschland kommt es bei Ablehnungen häufig vor, dass bestimmte Phrasen als Gründe genannt werden. Diese sind aber in der Regel positiv oder neutral. Drastische Kritik wie im Beispiel als Ausrede zu wählen wäre sehr ungewöhnlich.

Zu b) Zwar gibt es je nach Branche und Fach gewisse Unterschiede in den Bewerbungsverfahren deutscher Unternehmen und Organisationen. Grundsätzliche Hinweise für das Bewerbungsverhalten können aber durchaus für verschiedene Bereiche hilfreich sein.

Zu c) Diese Begründung trifft aller Wahrscheinlichkeit nach zu. Sich für ein Bewerbungsgespräch völlig zu verstellen scheitert in den meisten Fällen. Anpassung ist zwar möglich und sinnvoll, hierfür sollte aber professionelle Hilfe genutzt werden.

Zu d) Diese Erklärung ist wie auch die Begründung a) unwahrscheinlich. Kaum ein Bereichsleiter

(eines intakten Unternehmens) wird einen fähigen Praktikanten ablehnen, weil er um seine Position fürchtet.

#### 2.7.4. Lösungsansätze

In Deutschland und China finden sich mitunter große Abweichungen in der Bewerbungskultur, die bereits teilweise im Beispiel angesprochen wurden. Verallgemeinernd ist festzustellen, dass in China traditionell Bescheidenheit, Höflichkeit und positive Bestätigung im Vordergrund stehen. Demgegenüber kann in Deutschland tatsächlich auch ein sehr selbstbewusstes Auftreten erwünscht sein. Genaue bis kritische Fragen zu Position oder Unternehmen sind ebenso auf beiden Seiten möglich. So könnte der potenzielle Arbeitgeber beispielsweise fragen: „Sie haben sich bestimmt schon über unser Unternehmen informiert, wie könnten wir unseren Internetauftritt Ihrer Meinung nach verbessern?“ Hierauf darf und sollte man mit konstruktiven Verbesserungsvorschlägen reagieren.

Es ist jedoch zu beachten, dass es ein akzeptiertes Maß gibt, das einzuhalten ist. Wer zu provokativ fragt oder antwortet, wirkt aggressiv, wer sich zu selbstbewusst gibt, kann arrogant erscheinen. Das macht auch in Deutschland keinen guten Eindruck. Da solche feinen Unterschiede nicht leicht zu erkennen sind, bietet es sich gerade für ausländische Studierende in Deutschland an, einen Kurs für die Bewerbungsvorbereitung zu belegen. Diese werden an vielen Universitäten kostenlos für Studierende angeboten. Auch die Agentur für Arbeit hat Kurse dazu im Programm. Sich den Rat von anderen, erfahrenen Studierenden einzuholen kann ebenfalls hilfreich sein. Dabei sollte man sich idealerweise an solche wenden, die fachlich einen ähnlichen Hintergrund haben. Auch empfiehlt es sich, den Rat von mehreren einzuholen, um einen möglichst ausgeglichenen Eindruck zu erhalten.

Was die Nachbereitung eines erfolglosen Bewerbungsgesprächs angeht, lohnt es sich manchmal, per E-Mail oder am Telefon freundlich nachzufragen, woran man gescheitert ist. In der Regel werden

dazu nämlich bei Absagen keine so klaren Angaben wie im Beispiel gemacht. Nicht immer erhält man eine Antwort, wenn man sich danach erkundigt, doch einen Versuch ist es in jedem Fall wert.

#### 2.7.5. Besprechung des Beispiels

Im Fallbeispiel zeigt sich eine deutliche Form der Überkorrektur, die bereits in Bezug auf die deutsche Direktheit angesprochen wurde.<sup>12</sup> Besonders bezeichnend ist dabei der gut gemeinte, aber letztendlich wenig hilfreiche Rat zur interkulturellen Anpassung. Der Ratschlag, sich selbst offensiver zu vermarkten, wird nicht ausreichend begleitet, die Umsetzung scheitert an der spärlichen Kontextualisierung.<sup>13</sup> Der chinesische Student wird sicherlich aus seinem deutschen Umfeld die Eigenschaften kennen, zu denen ihm der Kommilitone geraten hat. Wie sie im Kontext eines Bewerbungsgesprächs genau umzusetzen sind, wird aber nicht erklärt. Ein vergleichbares Phänomen für das Verhalten von Deutschen in China besteht zum Beispiel darin, dass deutsche Studierende im chinesischen Sprachunterricht die Idealformen der verbalen Höflichkeit erlernen. Manche berücksichtigen jedoch nicht, wie diese im Alltag umzusetzen sind, dass etwa Begriffe wie Dankeschön oder Belobigungen weniger eingesetzt werden als in Deutschland. Im chinesischen Supermarkt oder Restaurant wirkt diese überbordende Sprache der Ausländer dann etwas befremdlich auf die chinesische Seite.

Was das im Fallbeispiel thematisierte Phänomen der Selbstdarstellung anbelangt, ist zu beachten, dass sich in China Elemente des westlichen Personalmanagements Schritt für Schritt durchsetzen. Vor allem in westlichen Unternehmen ist dieser Stil prägend, aber auch in chinesischen Einheiten sind Einflüsse davon spürbar. Nichtsdestotrotz sind weiterhin die oben erwähnten Unterschiede zu beobachten, die gerade in interkulturellen Bewerbungsgesprächen deutlich werden.

Im Interview beklagte sich beispielsweise ein chinesischer Student über ein Bewerbungsgespräch in der Gruppe



mit Bewerberinnen und Bewerbern aus Deutschland. Als größten Dorn im Auge beschrieb er die überhebliche Art der deutschen Konkurrenz, die in China so unvorstellbar sei.

Von einer übersteigerten Anpassung auf chinesischer Seite berichtete eine deutsche Personalerin. In Bewerbungsverfahren mit chinesischen Teilnehmenden habe sie regelmäßig eine hohe Aggressivität beobachten können, die sie anfangs – auch aufgrund ihrer gegenteiligen Erwartungshaltung – sehr verwundert habe. Im Gespräch unter vier Augen habe sie dann meist realisiert, dass die aggressive Art nur eine strategische Darbietung gewesen sei.

Das Fallbeispiel des Bewerbungsgesprächs zählt ebenso zu einer Situationsgruppe, die auch für Deutsche nicht mit wenigen Allgemeinheiten zu erklären wäre. In Deutschland gibt es nicht ohne Grund ein zunehmendes Angebot an Seminaren für das Bewerbungstraining. Dass dieser Bereich für ausländische Teilnehmende eine noch größere Herausforderung darstellt, muss deshalb nicht betont werden. In Fällen wie diesen ist es demnach auch die Aufgabe eines interkulturellen Trainings, andere, weiterführende Ratgeber zu empfehlen.

### **3. Fazit**

#### **3.1. Inhaltliche Bemerkungen**

Die sieben vorgestellten Fallbeispiele, die aus Interviews mit chinesischen Studierenden abgeleitet wurden, versammeln zahlreiche Themen, die auch in interkulturellen Trainings ohne spezifisches Zielland behandelt werden. Hierzu gehören etwa das Einordnen in Hierarchien (2.7.), der Umgang mit sensiblen Gesprächsthemen (2.1.) sowie Ausprägungen von Gastfreundschaft (2.2., 2.7.) und Geschenkkultur (2.2., 2.5.). Auffällig, wenngleich nicht überraschend, ist zudem, dass sich in den genannten Beispielen viele der Aspekte wiederfinden, die ebenso in Ratgebern und Kulturassimilatoren für deutsche Teilnehmende mit China als Zielland behandelt werden. Andersartigkeit in der Selbstdarstellung (2.1., 2.7.), ver-

schiedene Formen der Meinungsäußerung (2.1., 2.4., 2.6.) sowie Unterschiede in der zeitlichen Planung beziehungsweise in der Haltung gegenüber Terminen (2.3., 2.6.) bereiten offensichtlich nicht nur der deutschen Seite im Umgang mit der chinesischen, sondern auch vice versa interkulturelle Schwierigkeiten. Zuletzt verdient noch Erwähnung, dass sich nahezu alle der hier im Umfeld der Universität vorgestellten Fallbeispiele ohne Weiteres auf die Situation in einem Unternehmen übertragen ließen. Die Kommunikationsstrukturen und Konfliktpunkte unterscheiden sich hier und dort kaum, da sie nicht grundsätzlich institutionell begründet, sondern vornehmlich personen- und beziehungsgebunden sind.

#### **3.2. Methodische und didaktische Überlegungen**

Bezüglich des Aufbaus und der Anwendung des Kulturassimilators lässt sich anhand der gegebenen Fallbeispiele und Erläuterungen das Folgende resümieren: Der bereits erwähnte Vorteil der Einbindung der Leserschaft gegenüber dem bloßen Vorstellen von Inhalten in der üblichen Ratgeberliteratur bestätigt sich auch im vorliegenden Exemplar. Der Großteil der chinesischen Befragten gab an, durch die Beschäftigung mit den Fallbeispielen zum Nachdenken angeregt worden zu sein und gute Hinweise für ähnliche Alltagssituationen erhalten zu haben. Eine Auswahl an Antworten, so wurde mehrfach erklärt, ermögliche tatsächlich die aktive Teilnahme an den beschriebenen Fällen.

Die Besprechung von wirklichkeitsnahen, aktuellen Situationen hat zweifellos den Vorteil, nah an das interkulturelle Geschehen heranzuführen zu können. Dass es sich dabei nur um Einzelsituationen handelt, kann indes auch als Kritikpunkt angeführt werden. Obwohl im vorliegenden Kulturassimilator – wie oben erwähnt – versucht wurde, typische Situationen aufzugreifen und darzustellen, stellt sich die Frage, inwiefern diese weiter zu verallgemeinern sind. Gibt es nicht doch von Fall zu Fall und Mensch zu Mensch unterschiedliche Herangehensweisen, die zu bevorzugen



sind? Ist das Beispiel auch in ein oder zwei Jahren noch aktuell? In einigen Bewertungen und Lösungsansätzen des vorliegenden Kulturassimilators wurde deshalb darauf hingewiesen, dass es nicht immer einfach und manchmal sogar schadhaft ist, (zu) generelle Handlungsanweisungen zu geben. Aus wissenschaftlicher und didaktischer Perspektive ist dieser Hinweis unverzichtbar. In der Ratgeberliteratur, die sich auf dem Markt gegen andere Anbieter behaupten muss, könnten solche Einschränkungen jedoch als Eingeständnis wirken. Dies mag der Grund dafür sein, dass man diese Relativierungen in der kommerziellen Literatur selten entdeckt.

Besonders interessant sind die in den Erklärungen mehrfach angesprochenen Formen der Über- und Kontrakorrekturen. Sie sind vornehmlich die Folge übermäßiger oder ungenügend begleiteter Anpassung, die auch das unreflektierte Training mit einem Kulturassimilator hervorrufen kann. Aus diesem Grund sollten diese problematischen Korrekturen in jedweder Ratgeberliteratur angemessen erörtert werden. Dass Hinweise dazu kaum den Weg in die handelsüblichen Ratgeber finden, mag einerseits daran liegen, dass die erhöhte Komplexität den Zugang zur Thematik erschweren kann. Andererseits müsste die Ratgeberliteratur damit auch Selbstkritik üben, wenn sie auf derartige Negativfolgen des interkulturellen Trainings einginge. Beides könnte sich wiederum nachteilig auf den Verkauf eines Buchs auswirken. Gerade bei chinesisch-deutscher Kommunikation sollte aber dennoch darauf hingewiesen werden, da diese Korrekturen leicht zu interkulturellen Missverständnissen führen können, wie die obigen Fallbeispiele gezeigt haben.

### 3.3. Abschließende Empfehlung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Kulturassimilatoren im Allgemeinen und der vorgestellte Kulturassimilator für Deutschland mit chinesischen Teilnehmenden im Besonderen einen guten Einstieg in eine noch fremde

Kultur darstellen können. Schwächen des Ansatzes und der Arbeitsweise können jedoch in mangelnder Aktualität und eingeschränkter Generalisierbarkeit sowie interkulturellen Konflikten durch Über- und Kontrakorrekturen liegen, wird der Kulturassimilator ohne Betreuung genutzt. Ein diesbezüglicher Hinweis für die Leserschaft sollte nicht fehlen, kann aber nicht vollständig ausschließen, dass es zu Fehleinschätzungen oder suboptimalen Ergebnissen im Selbststudium kommt.

Der Kulturassimilator ist und bleibt eine der wenigen schriftlichen Trainingsmethoden, die eine aktive Teilnahme der Teilnehmenden ermöglichen; dennoch lassen sich einige Nachteile gegenüber dem interkulturellen Lernen im Seminar aufzeigen. Empfehlenswert ist es daher, diese Form des Trainings unter fachkundiger Leitung durchzuführen. Diese besteht idealerweise aus einem chinesisch-deutschen Team, das die vorgestellten Fallbeispiele kontextualisiert, die Lerninhalte gegebenenfalls aktualisiert und den interkulturellen Anpassungsprozess begleitet. Erst durch eine qualifizierte Seminarleitung ist zu gewährleisten, dass ein Kulturassimilator zu optimalen Lernerfolgen führt.

## 4. Literatur

Bergemann, N. / Sourisseaux, A. L. (2003): *Interkulturelles Management*. Berlin: Springer.

Chen, S.-I. (2003): *Kulturelle Kontraste bei deutschen und chinesischen Bewerbungsgesprächen. Am Beispiel des Berufsreiches der Informationstechnologie*. Frankfurt/Main: Lang.

DAAD (2011): *Datenreport Bildungsinländer 2011. Daten und Fakten zur Situation von ausländischen Studierenden mit deutscher Hochschulzugangsberechtigung*. URL: [http://www.his.de/pdf/21/daad\\_bildungsinlaender\\_2011.pdf](http://www.his.de/pdf/21/daad_bildungsinlaender_2011.pdf) [Zugriff am 24.06.2012].

Dünn, M.-L. (2007): *Interkulturelles Branding in China. Grundlagen, Begriffe, Beispiele*. Saarbrücken: VDM, Müller.

- Gelfert, H.-D. (2005): *Was ist Deutsch? Wie die Deutschen wurden, was sie sind.* München: Beck.
- Gu, Y. (1990): Politeness Phenomena In Modern Chinese. *Journal of Pragmatics* 14(2), S. 237-257.
- Gui, H. (2008): *Das wahre und unwahre China. Das China-Bild im Wochenmagazin „Der Spiegel“ von 2001 bis 2004.* Saarbrücken: VDM, Müller.
- Günthner, S. (1993): *Diskursstrategien in der interkulturellen Kommunikation. Analysen deutsch-chinesischer Gespräche.* Tübingen: Niemeyer.
- Günthner, S. (1999): Zur Aktualisierung kultureller Differenzen in Alltagsinteraktionen. In: Rieger, S. / Schahadat, S. / Weinberg, M. (Hrsg.): *Interkulturalität. Zwischen Inszenierung und Archiv.* Tübingen: Narr, S. 251-268.
- Günthner, S. (2001): Kulturelle Unterschiede in der Aktualisierung kommunikativer Gattungen. *Informationen Deutsch als Fremdsprache* 28(1), S. 15-32.
- Jing, C. (2006): *30 Minuten für mehr Chinakompetenz.* Offenbach: Gabal.
- Kotte, J. / Li, W. (2008): *Geschäftlich in China. Verhaltensweisen verstehen und erfolgreich umsetzen.* Augsburg: Wißner.
- Kreiling, V. (2010): *Werbung in China. Werbestrategien europäischer Unternehmen am chinesischen Markt.* Saarbrücken: VDM, Müller.
- Kuan, Y.-C. / Häring-Kuan, P. (2011): *Der China-Knigge. Eine Gebrauchsanweisung für das Reich der Mitte.* Frankfurt/Main: Fischer Taschenbuch.
- Liu, Yang (2009): *Ost trifft West.* Mainz: Schmidt.
- Liu, Yue (2010) „Kulturspezifisches“ Kommunikationsverhalten? Eine empirische Untersuchung zu aktuellen Tendenzen in chinesisch-deutschen Begegnungen. München: iudicium.
- Poerner, M. (2009): *Business-Knigge China. Die Darstellung Chinas in interkultureller Ratgeberliteratur.* Frankfurt/Main: Lang.
- Richter, C. / Gebauer, S. (2010): *Die China-Berichterstattung in den deutschen Medien.* URL: <http://www.boell.de/publikationen/publikationen-china-berichterstattung-medien-9409.html> [Zugriff am 24.06.2012].
- Rothlauf, J. (2009): *Interkulturelles Management. Mit Beispielen aus Vietnam, China, Japan, Russland und den Golfstaaten.* München: Oldenbourg.
- Schroll-Machl, S. (2011): *Doing business with Germans. Their perception, our perception.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Shi, H. (2003): *Kommunikationsprobleme zwischen deutschen Expatriates und Chinesen in der wirtschaftlichen Zusammenarbeit. Empirische Erfahrungen und Analyse der Einflussfaktoren.* Dissertation der Universität Würzburg.
- Tank, A. (2006): *China-Marketing. Erfolgsfaktoren für die Marktbearbeitung.* Frankfurt/Main: Lang.
- Thomas, A. / Schenk, E. / Heisel, W. (2008): *Beruflich in China. Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Wang, S. / Yu, W. (2010): A Study on Preferences of Acculturation Strategies of Chinese Students in Germany 留德中国学生文化适应策略的偏爱研究. *Journal of Xi'an International Studies University* 西安外国语大学学报 18(1), S. 19-22.
- Weidemann, D. / Tan, J. (2010): *Fit für Studium und Praktikum in China. Ein interkulturelles Trainingsprogramm.* Bielefeld: transcript.
- Yan, W. 严文华 (2007): A Research on the Adjustment, Stressor and Strain of Chinese Students and Academics in Germany 跨文化适应与应激、应激源研究: 中国学生、学者在德国. *Psychological Science* 心理科学 30(4), S. 1010-1012.
- Zinzius, B. (2007): *China-Handbuch für Manager. Kultur, Verhalten und Arbeiten im Reich der Mitte.* Berlin: Springer.

## Endnoten

1. Die DAAD-Untersuchung *Datenreport Bildungsinländer 2011* geht auf die Situation von „Bildungsinländern“ und „Bildungsausländern“ in Deutschland ein, die erste Gruppe beschreibt die Studierenden, die schon in Deutschland ihr Abitur gemacht haben. Die im vorliegenden Artikel angegebene Zahl bezieht sich auf die „Bildungsausländer“.
2. Die Bezugsgruppe sind die Absolventinnen und Absolventen der Bildungsausländer 2008, bei den Bildungsinländern liegt die Abbruchquote für den betrachteten Zeitraum bei 41 %.
3. Zu der Geschichte, den Einsatzfeldern sowie einigen Stärken und Schwächen dieser gelegentlich auch als (Inter-)Cultural Sensitizer beschriebenen Trainingsmethode siehe Bergemann / Sourisseaux (2003:255ff.).
4. Der gesamten *Beruflich in ...* – Reihe von Vandenhoeck & Ruprecht liegt dieser Ansatz des interkulturellen Trainings zugrunde.
5. Für einige der chinesischen Interessierten würde natürlich die Übersetzung des Materials in die englische oder chinesische Sprache notwendig sein.
6. Forschungsbeiträge, die das studentische Leben in Deutschland aus der Sicht chinesischer Studierender untersuchen, gibt es durchaus, z. B. Wang / Yu (2010) und Yan (2007).
7. Mein ganz besonderer Dank gilt Zhu Liangliang, Zhu Qiang und Wang Han, die mir geholfen haben, die chinesische Perspektive noch besser zu begreifen. Auch Julia Hubschmid und Kerstin Storm sei hier vielmals für ihre kritische Lektüre und konstruktive Besprechung des Artikels gedankt.
8. Ab und an werden Deutsche in China auch unerwartet auf Hitler angesprochen, wobei dies weniger als Kritik gemeint ist (Weidemann / Tan 2010:133ff.).
9. Für eine Untersuchung, die zu ähnlichen Ergebnissen kommt, siehe Gui (2008).
10. Susanne Günthner hat sich schon sehr früh mit Adaptionprozessen und Hyperkorrekturphänomenen im deutsch-chinesischen Kontext beschäftigt (Günthner 1993, 1999, 2001). In dem hier vorliegenden Beitrag wird sprachlich unterschieden in eine Überkorrektur, als einseitige Übertreibung der fremden Verhaltensweise zu Zwecken der Anpassung, und eine Kon-
- rakorrektur, als (übertriebene) Anpassung von zwei Beteiligten aus unterschiedlichen Alltagskulturen im Umgang miteinander, die sich durch den Versuch der Anpassung zusätzlich voneinander entfernen.
11. Diese Ausgaben, die bei der Betreuung und Unterhaltung von Gästen anfallen, werden im Chinesischen *zhaodafei* 招待费 genannt.
12. Auf das Phänomen der an Selbsterniedrigung grenzenden Bescheidenheit im modernen Chinesisch ist unter anderem Gu (1990) eingegangen. Aus jüngerer Zeit ist in diesem Zusammenhang die Arbeit *„Kulturspezifisches“ Kommunikationsverhalten? Eine empirische Untersuchung zu aktuellen Tendenzen in chinesisch-deutschen Begegnungen* von Liu (2010) zu erwähnen. Unterschiede der Bewerbungskultur in Ost und West wurden von Chen (2003) untersucht.
13. Vgl. Günthner (1999:260f. und 2001:26f.)

